

## 1. 瓦拉赫效应

奥托·瓦拉赫是诺贝尔化学奖获得者，他的成功过程极富传奇色彩。瓦拉赫在开始读中学时，父母为他选择了一条文学之路，不料一学期下来，教师为他写下了这样的评语：“瓦拉赫很用功。但过分拘泥，难以造就文学之材。”此后，父母又让他改学油画，可瓦拉赫既不善于构图，又不会润色，成绩全班倒数第一。面对如此“笨拙”的学生，绝大部分老师认为他成才无望，只有化学老师认为做事一丝不苟，具备做好化学实验的素质，建议他学化学，这下瓦拉赫智慧的火花一下子被点燃了，终于获得了成功。瓦拉赫的成功说明了这样一个道理：学生的智能发展是不均衡的，都有智慧的强点和弱点，他们一旦找到了发挥自己智慧的最佳点，使智能得到充分发挥，便可取得惊人的成绩。后人称这种现象为“瓦拉赫效应”。

## 2. 门坎效应

所谓门坎效应，是指一个人接受了较低层次的要求后，适当引导，往往会逐步接受更高层次的要求。该效应是美国社会心理学家弗里德曼与弗雷瑟于 1966 年在做无压力屈从：登门坎技术的现场实验中提出的。

### 3.共生效应

自然界有这样一种现象：当一株植物单独生长时，显得矮小、单调，而与众多同类植物一起生长时，则根深叶茂，生机盎然。人们把植物界中这种相互影响、相互促进的现象，称之为“共生效应”。事实上，我们人类群体中也存在“共生效应”。英国“卡迪文实验室”从1901年至1982年先后出现了25位诺贝尔获奖者，便是“共生效应”一个杰出的典型。

### 4.刻板效应

社会心理学认为，那种用老眼光看人造成的影响称为“刻板效应”。它是对人的一种固定而笼统的看法，从而产生一种刻板印象。在学校经常可见到这种现象，教师对那些天资聪颖、学习成绩优秀的学生，脸上往往流露出喜爱的神色，并受到器重和青睐。而天资愚笨、学习成绩较差的学生则往往受到歧视，教师表现出急躁、厌烦的情绪，令人沮丧的话常挂在嘴边。实践证明，经常受到这种“待遇”的学生，会顿觉凉水浇身，丧失了学习信心，失掉了克服困难的勇气，以至产生颓废情绪。

## 5.首因效应

首因效应有时又称为第一印象的作用,指的是知觉对象给知觉者留下第一印象对社会知觉的影响作用。具体说,就是初次与人或事接触时,在心理上产生对某人或某事带有情感因素的定势,从而影响到以后对该人或该事的评价。所以,我们可以看出,对决策中收集正确的情报加以分析而言,这种效应是不利的。无论第一印象是好或是坏都是片面的,不利于全面地了解、分析。

第一印象所产生的作用称之为首因效应。根据第一印象来评价一个人的好坏,往往比较偏颇。如果在招聘考试和考察员工绩效时,只凭第一印象,就会被某些表面现象蒙蔽。

首因效应在招聘过程中主要表现有两个方面:一是以貌取人。对仪表堂堂、风度翩翩的应聘者容易赢得主考官的好感,二是以言取人,那些口若悬河、对答如流者往往给人留下好印象。因此在选拔人才时,既要听其言、观其貌,还要察其行、考其绩。

## 6.近因效应

近因效应指的是某人或某事的近期表现在头脑中占据优势,从而改变了对该人或该事的一贯看法。近因效应与首因效应是相对应的两种效应。首因效应一般在较陌生的情况下产生影响,而近因效应一般在较熟悉的情况下产生影响。两者都是对人对事的片面了解而主观臆

断，使得决策信息失真。

## 7.晕轮效应（光环效应）

晕轮效应是指某人或某事由于其突出的特征留下了深刻的印象，而忽视了其它的心理和行为品质。它有时会产生“积极肯定的晕轮”，有时会产生“消极否定的晕轮”，这都会干扰对信息的评价，要克服晕轮效应就必须坚持客观，不掺杂主观成分。

## 8.蝴蝶效应

1960年，美国麻省理工学院教授洛伦兹研究“长期天气预报”问题时，出现了疑难问题：她在计算机上用一组简化数据模拟天气的演变，原本是想利用计算机的高速运算来提高天气预报的准确性。但是，事与愿违，多次计算表明，初始条件的极微小差异，会导致错误的结论。心理情绪也是如此，有一组漫画显示，一个人在单位被领导训了一顿，心里很恼火，回家冲妻子发起了脾气，妻子无来由地被训，也很生气，就摔门而去。走在街上，一条宠物狗拦住了去路，“汪汪”狂吠，妻子更生气啦，就一脚踢过去，小狗受到踢打，狂奔路过一个老人面前，把老人吓了一跳。正巧这位老人有心脏病，被突然冲出的小狗一吓，当场心脏病发作，不治身亡。

洛伦兹发现了微小差异导致的巨大反差，她用形象的比喻来

表达这个发现，一只小小的蝴蝶在巴西上空振动翅膀，它煽动起来的小小漩涡与其他气流汇合，可能在一个月后的美国得克萨斯州会引起一场风暴——这就是混沌学中著名的“蝴蝶效应”。

在对人力资源的管理中，人事管理工作如果灵活运用人事心理效应，就能充分调动下属或人才的积极性，使人尽其才，才尽其能，从而使工作效能达到最优。

## **9.罗森塔尔效应**

美国心理学家罗森塔尔考查某校，随意从每班抽 3 名学生共 18 人写在一张表格上，交给校长，极为认真地说：“这 18 名学生经过科学测定智商很高。”事过半年，罗氏又来到该校，发现这 18 名学生的确表现超常。

罗森塔尔效应就是期望心理中的共鸣现象。运用到人事管理中，就要求领导对下属要投入感情、希望和特别的诱导，使下属得以发挥自身的主动性和创造性。如领导在交办某一项任务时，不妨对下属说：“我相信你一定能办好”、“我想早点听到你成功的消息。”这样下属就会朝你期待的方向发展，人才也就在期待之中得以产生。

## 10.贝尔效应

英国学者贝尔天赋极高，有人说他毕业后若研究晶体和生物化学，定会赢得多次诺贝尔奖。但他却心甘情愿地走另一条道路，把一个个开拓性的课题提出来，指引别人登上了科学高峰，此举被称为贝尔效应。

贝尔效应要求领导者具有伯乐精神和人梯精神，要以单位和集体为先，慧眼识才，放手用才，敢于提拔任用能力比自己强的人，积极为有才干的下属创造机会。

## 11.鲶鱼效应

从前，挪威人在海上捕得沙丁鱼后，如果能让它们活着抵港，卖价就会比死鱼高好几倍，但只有一条渔船能做到带活鱼回港。后来，人们发现这条船的鱼槽内不过是多了一条鲶鱼而已。原来当鲶鱼装入鱼槽后，由于环境陌生，就会四处游动，而沙丁鱼发现这一“异类”后，也会因紧张而加速游动。如此一来，沙丁鱼便延长了寿命。这就是“鲶鱼效应”。

运用鲶鱼效应，通过个体的“中途介入”，对群体起到竞争作用，它符合人才管理的运行机制。目前，一些机关单位实行的公开招考和竞争上岗，就是很好的典型。这种方法能够使人产生危机感从而更好地工作。

## 12.海潮效应

海水因天体的引力而涌起，引力大则出现大潮，引力小则出现小潮。此乃海潮效应。人才与社会时代的关系也是这样。社会需要人才，时代呼唤人才，人才便应运而生。对于一个单位来说，要通过调节对人才的待遇，以达到人才的合理配置，从而加大本单位对人才的吸引力。现在很多知名企业都提出这样的人力资源管理理念：以待遇吸引人，以感情凝聚人，以事业激励人。

## 13.名片效应

有一位求职青年，应聘几家单位都被拒之门外，感到十分沮丧。最后，他又抱着一线希望到一家公司应聘，在此之前，他先打听该公司老总的历史，通过了解，他发现这个公司老总以前也有与自己相似的经历，于是他如获珍宝，在应聘时，他就与老总畅谈自己的求职经理，以及自己怀才不遇的愤慨，果然，这一席话博得了老总的赏识和同情，最终他被录用为业务经理。这就是所谓的名片效应。也即两个人在交往时，如果首先表明自己与对方的态度和价值观相同，就会使对方感觉到你与他有更多的相似性，从而很快地缩小与你的心理距离，更愿同你接近，结成良好的人际关系。在这里，有意识、有目的地向对方所表明态度和观点如同名片一样把你介绍给对方。

恰当地使用"心理名片",可以尽快促成人际关系的建立,但要使"心理名片"起到应有的作用,首先,要善于捕捉对方的信息,把握真实的态度,寻找其积极的、你可以接受的观点,"制作"一张有效的"心理名片"。其次,寻找时机,恰到好处地向对方"出示"你的"心理名片",这样,你就可以达到目标。掌握"心理名片"的应用艺术,对于人际交往记忆处理人际关系具有很大的实用价值。

## 14.异性效应

李女士是某公司公关部经理。她联系颇广,出师必胜,为公司立下赫赫战功。公司的原料奇缺,材料科的同志四处奔走,却连连碰壁,而李女士外出联系,不久问题便迎刃而解。公司资金周转严重失灵,急需贷款,急得总经理像热锅上的蚂蚁一样。又是李女士风尘仆仆,周旋于银行之间,竟获得贷款上百万元。李女士因此备受领导器重,工资、奖金一加再加。有人试图总结李女士成功的秘诀,发现她除了具有清醒的头脑,敏捷的口才,丰富的知识和阅历,接物待人灵活之外,和她端庄的容貌、娴雅的仪表也有很大的关系。

在日常生活中,我们经常可以看到男营业员接待女顾客,一般要比接待男顾客热情些。上述李女士成功的原因主要在于:如今的社会还是一个男性占很大优势的社会,外出办事多数要和男性打交道,由女性出面较为顺利,这便是心理学上所谓"异性效应"。这种现象是建立在异性相吸引的基础上的。人们一般比较对异性感兴趣,特

别是对外表讨人喜欢，言谈举止得体的异性感兴趣，这点女性也不例外，只不过不如男性对女性那么明显。有时为了引起异性注意，男性还特别喜欢在女性面前表现自己，这也是"异性效应"在起作用。不过"异性效应"不能滥用。女性外表漂亮，讨人喜欢，如果再加上交往得当，在异性面前办事容易，这是正常的；反之，若为达到某一目的，用色相去引诱别人那就不道德了。男性对异性，尤其是年轻漂亮的异性热情些，客气些也无可非议，但把异性当作刺激，想入非非，让人感"色迷迷"的，就超过限度了，因此，与异性接触要把握住"度"。

## 15. 责任分散效应

1964年3月13日夜3时20分，在美国纽约郊外某公寓前，一位叫朱诺比白的年轻女子在结束酒吧间工作回家的路上遇刺。当她绝望地喊叫："有人要杀人啦！救命！救命！"听到喊叫声，附近住户亮起了灯，打开了窗户，凶手吓跑了。当一切恢复平静后，凶手又返回作案。当她又喊叫时，附近的住户又打开了电灯，凶手又逃跑了。当她认为已经无事，回到自己家上楼时，凶手又一次出现在她面前，将她杀死在楼梯上。在这个过程中，尽管她大声呼救；她的邻居中至少有38位到窗前观看，但无一人来救她，甚至无一人打电话报警。这件事引起纽约社会的轰动，也引起了社会心理学工作者的重视和思考。人们把这种众多的旁观者见死不救的现象称为责任分散效应。

对于责任分散效应形成的原因，心理学家进行了大量的实验和调查，结果发现：这种现象不能仅仅说是众人的冷酷无情，或道德日益沦丧的表现。因为在不同的场合，人们的援助行为确实是不同的。当一个人遇到紧急情境时，如果只有他一个人能提供帮助，他会清醒地意识到自己的责任，对受难者给予帮助。如果他见死不救会产生罪恶感、内疚感，这需要付出很高的心理代价。而如果有许多人在场的话，帮助求助者的责任就由大家来分担，造成责任分散，每个人分担的责任很少，旁观者甚至可能连他自己的那一份责任也意识不到，从而产生一种“我不去救，由别人去救”的心理，造成“集体冷漠”的局面。如何打破这种局面，这是心理学家正在研究的一个重要课题。

## 16. 詹森效应

有一名运动员叫詹森，平时训练有素，实力雄厚，但在体育赛场上却连连失利。人们借此把那种平时表现良好，但由于缺乏应有的心理素质而导致竞技场上失败的现象称为詹森效应。

在日常生活中，有些名列前茅，力雄厚"与"赛场失误"之间的惟一解释只能是心理素质问题，主要原因是得失心过重和自信心不足造成。有些人平时"战绩累累"，卓然出众，众星捧月，造成一种心理定势：只能成功不能失败，再加上赛场的特殊性，社会、国家、家庭等方面的厚望，使得其患得患失的心理加剧，心理包袱过重，如此强烈的心理得失困扰自己，怎么能够发挥出应有的水平呢！另一方面是缺

乏自信心，产生怯场心理，束缚了自己潜能的发挥。

如何走出"詹森效应"的怪圈呢？首先，要认清"赛场"的目的，克服恐惧感，赛场并不可怕，只是比平常正规一些而已。其次，要平心静气地走出狭隘的患得患失的阴影，不贪求成功，只求正常地发挥自己的水平。赛场是高层次水平的较量，同时也往往是心理素质的较量，"狭路相逢勇者胜"，只要树立自信心，一份耕耘必定有一份收获。最终定会交付满意的答卷。

## 17. “酸葡萄”心理和“甜柠檬”心理

“酸葡萄”心理是指自己努力去做而得不到的东西就说是“酸”的，是不好的，这种方法可以缓解我们的一些压力。比如：别人有一样好东西，我没有，我很想要，但实际上我不可能得到。这时不妨利用“酸葡萄”心理，在心中努力找到那样东西不好的地方，说那样东西的“坏话”，克服自己不合理的需求。

“甜柠檬”心理就是认为自己的柠檬就是甜的，“甜柠檬”是指自己所有而摆脱不掉的东西就是好的，要学会接纳自己。每个人都有自己的优点，都有自己的优势，每个人也都有自己的特点，千万不要轻易说自己这不好，那不如人，不妨试试“甜柠檬”心理学会接纳自己，逐渐增强自信。

## 18. “南风效应”

法国作家拉封丹曾写过一则寓言，讲的是北风和南风比威力，看谁能把行人身上的大衣脱掉。北风首先来一个冷风凛凛寒冷刺骨，结果行人为了抵御北风的侵袭，便把大衣裹得紧紧的。南风则徐徐吹动，顿时风和日丽，行人因为觉得很暖和，所以开始解开钮扣，继而脱掉大衣。结果很明显，南风获得了胜利。这就是“南风效应”这一社会心理学概念的出处。“南风效应”给人们的启示是：在处理人与人之间关系时，要特别注意讲究方法。北风和南风都要使行人脱掉大衣，但由于方法不一样，结果大相径庭。比如：有些同学与大家在一起时很凶很要强，一次、两次可能因为你很凶，要了别人强，占了上风，但不久你就会发现你已经失去了朋友。我们可以还看到，在与别人发生矛盾，各不相让，到最后往往是两败俱伤，想想如果学学“南风”两人平心静气地好好谈谈，结果是否会好许多呢？

## 19.心理学中的巴纳姆效应

朋友一次问我世界上什么事最难。我说挣钱最难，他摇头。哥德巴赫猜想？他又摇头。我说我放弃，你告诉我吧。他神秘兮兮地说是认识你自己。的确，那些富于思想的哲学家们也都这么说。

我是谁，我从哪里来，又要到哪里去，这些问题从古希腊开始，人们就开始问自己，然而都没有得出令人满意的结果。

然而，即便如此，人从来没有停止过对自我的追寻。

正因为如此，人常常迷失在自我当中，很容易受到周围信息的暗示，并把他人的言行作为自己行动的参照，从众心理便是典型的证明。

其实，人在生活中无时无刻不受到他人的影响和暗示。比如，在公共汽车上，你会发现这样一种现象：一个人张大嘴打了个哈欠，他周围会有几个人也忍不住打起了哈欠。有些人不打哈欠是因为他们受暗示性不强。哪些人受暗示性强呢？可以通过一个简单的测试检查出来。

让一个人水平伸出双手，掌心朝上，闭上双眼。告诉他现在他的左手上系了一个氢气球，并且不断向上飘；他的右手上绑了一块大石头，向下坠。三分钟以后，看他双手之间的差距，距离越大，则暗示性越强。

认识自己，心理学上叫自我知觉，是个人了解自己的过程。在这个过程中，人更容易受到来自外界信息的暗示，从而出现自我知觉的偏差。

在日常生活中，人既不可能每时每刻去反省自己，也不可能总把自己放在局外人的地位来观察自己。正因为如此，个人便借助外界信息来认识自己。个人在认识自我时很容易受外界信息的暗示，从而常常不能正确地知觉自己。

心理学的研究揭示，人很容易相信一个笼统的、一般性的人格描述特别适合他。即使这种描述十分空洞，他仍然认为反映了自己的人格面貌。曾经有心理学家用一段笼统的、几乎适用于任何人的话让大学生判断是否适合自己，结果，绝大多数大学生认为这段话将自己刻

画得细致入微、准确至极。下面一段话是心理学家使用的材料，你觉得是否也适合你呢？

你很需要别人喜欢并尊重你。你有自我批判的倾向。你有许多可以成为你优势的能力没有发挥出来，同时你也有一些缺点，不过你一般可以克服它们。你与异性交往有些困难，尽管外表上显得很从容，其实你内心焦急不安。你有时怀疑自己所做的决定或所做的事是否正确。你喜欢生活有些变化，厌恶被人限制。你以自己能独立思考而自豪，别人的建议如果没有充分的证据你不会接受。你认为在别人面前过于坦率地表露自己是不明智的。你有时外向、亲切、好交际，而有时则内向、谨慎、沉默。你的有些抱负往往很不现实。

这其实是一顶套在谁头上都合适的帽子。

一位名叫肖曼·巴纳姆的著名杂技师在评价自己的表演时说，他之所以很受欢迎是因为节目中包含了每个人都喜欢的成分，所以他使得“每一分钟都有人上当受骗”。人们常常认为一种笼统的、一般性的人格描述十分准确地揭示了自己的特点，心理学上将这种倾向称为“巴纳姆效应”。

有位心理学家给一群人做完明尼苏达多相人格检查表（MMPI）后，拿出两份结果让参加者判断哪一份是自己的结果。事实上，一份是参加者自己的结果，另一份是多数人的回答平均起来的结果。参加者竟然认为后者更准确地表达了自己的人格特征。

巴纳姆效应在生活中十分普遍。拿算命来说，很多人请教过算命先生后都认为算命先生说的“很准”。其实，那些求助算命的人本身

就有易受暗示的特点。当人的情绪处于低落、失意的时候，对生活失去控制感，于是，安全感也受到影响。一个缺乏安全感的人，心理的依赖性也大大增强，受暗示性就比平时更强了。加上算命先生善于揣摩人的内心感受，稍微能够理解求助者的感受，求助者立刻会感到一种精神安慰。算命先生接下来再说一段一般的、无关痛痒的话便会使求助者深信不疑。

## 20.培哥效应

在有些电视节目中，曾有人做过所谓奇特的记忆表演。一般都是在舞台上立一块黑板，然后随意让观众说出一些词语、数字、节目名称、公式、外语单词等等，并按序写在黑板上。表演者在这一过程中不看黑板，但他却能根据观众的要求准确地讲出其中的任意一项内容，甚至还能把全部内容倒背出来。

这种表演看起来十分神奇，其实只不过是运用了培哥记忆术，产生了“培哥效应”罢了。这种方法实际上并不难，它是自创一套记忆编码，比如，(1)——帽子，(2)——眼镜，(3)——围巾，(4)——衣服，(5)——腰带，(6)——裤子……并熟练地记下来，然后通过联想与要记的材料相连接。比如要求你记住这样几个词：(1)大象，(2)打气，(3)洗澡，(4)电风扇，(5)自行车，(6)水……这样你就可以把大象与固定编码的第一号帽子联系起来，联想到大象的鼻子上戴了一顶帽子。要记住第六个词“水”时，把它与裤子产生联想——水把裤子弄湿了。

通过这样的编码联想，记起来就不困难了。因为在联想时，我们有意识地把联想的事物放大，表象清晰而奇特。例如要记住第四个词——电风扇与衣服发生联想时，如果表象是电风扇吹开了衣服就很一般，但如果想象成电风扇穿了一件羽绒服，就非常奇特，这就更便于记住这一对象。

培哥记忆术的固定编码有很多种，如按照自己身体各部分的上下编号，按进门后能看到的東西编码，按自己的亲朋好友的姓名编号等等。

在学习过程中我们掌握了这种方法，就可以避免记忆的枯燥单调，使其妙趣横生了。当然，这种方法的掌握不是一朝一夕的事，它需要我们去经常锻炼，并尽可能地使自己的联想奇特醒目非同一般。

## 21. 迁移效应

在学习心理学中，先行学习对后继学习的影响，称为“迁移效应”。它有三种效应方式：

先行学习 A 促进了后继学习 B 的效应，称为正效应；先行学习 A 干扰和阻碍了后继学习 B 的效应，称为负效应；先行学习 A 促进了后继学习 B 无任何影响，称为零效应。

在日常生活和学习中，不注意有关迁移条件产生的条件，就会发生不必要的迁移现象，如，日本司机在美国开车，常发生困难，甚至出现车祸。这主要是因为在日本是“车左、人右”，而在美国却恰好

相反。当然，如果运用好迁移效应就可能产生下面的效果。如，在棒球队员中选拔出高尔夫球的集训队员；让会英语的人去突击学习法语、德语、西班牙语一般都会有取得较为理想的效果。

这一理论给学习的启示是：

一是要注意发现概念、原理的相同、相通之处。

二是注重学习方法的总结，即在学习过程中注意掌握那些具有规律性的解决问题的方式方法。

三是要广泛地积累各方面的学习经验。

四是要注意防止在学习过程中，尤其是在解决问题的过程中产生定势。

## 22.反馈效应

反馈原来是物理学中的一个概念，是指把放大器的输出电路中的一部分能量送回输入电路中，以增强或减弱输入讯号的效应。心理学借用这一概念，以说明学习者对自己学习结果的了解，而这种对结果的了解又起到了强化作用，促进了学习者更加努力学习，从而提高学习效率。这一心理现象称做“反馈效应”。

下面是一个著名的反馈效应的心理实验：

心理学家罗西与亨利把一个班的学生分为三组，每天学习后就测验。主试对第一组学习的结果每天都告诉学生，对第二组学生只是每周告诉他们一次，而对第三组，则一次也不告诉。如此进行了8周教

学。然后改变做法，第一组与第三组对调，第二组不变，也同样进行了8周教学。结果除第二组稳步地前进，继续有常态的进度外，第一组与第三组的情况大为转变：即第一组的学习成绩逐步下降，而第三组的成绩则突然上升。这说明及时知道自己的学习成果对学习有非常重要的促进作用。并且是即时反馈比远时反馈效果更大。

心理学家布朗的实验表明，反馈方式不同对学习的促进作用也不相同。一般来说，学生自己进行的主动反馈要优于教师的反馈。这给我们的启示在于：

一是在学习过程中，我们一定要及时地进行自我反馈，避免毫无目的的学习和不知道自己的学习结果的学习方式。

二是重视老师在作业或试卷上所作的评语，认真总结自己学习上存在的优缺点，从而明确自己的努力方向。

三是正确对待自己的学习成绩，取得高分时不骄傲，仍坚持继续努力；成绩不理想时不要丧失信心，决心迎头赶上。

## 23.马太效应

“马太效应”一词是美国科学家罗伯特·默顿提出的。他以此来概括这样一种社会现象——对已有相当声誉的科学家做出的贡献所给予的荣誉越来越多，而对那些还未出名的科学家则不肯承认他们的成绩。

## 24.水桶效应

一个木制水桶的容量是由最短的那块木板决定的，所以在一个团队、群体中，劣者的危害极大。这就是人们常说的“水桶效应”。

## 25.奋起效应

这是与破摔效应意义相反的一种积极效应：当一次大的挫折后，受挫人不仅不气馁，反而激发起改变现况、奋力向上的意志，从而迅速成功的心理效应，即奋起效应。

## 26.糖果效应

我很欣赏萨勒通过实验得出的“糖果效应”这个概念。

萨勒对一群都是 4 岁的孩子说：“桌上放 2 块糖，如果你能坚持 20 分钟，等我买完东西回来，这两块糖就给你。但你若不能等这么长时间，就只能得一块，现在就能得一块！”这对 4 岁的孩子来说，很难选择——孩子都想得 2 块糖，但又不想为此熬 20 分钟；而要想马上吃到嘴，又只能吃一块。

实验结果：2 / 3 的孩子选择宁愿等 20 分钟得 2 块糖。当然，他们很难控制自己的欲望，不少孩子只好；把眼睛闭起来傻等，以防受糖的诱惑，或者用双臂抱头，不看糖或唱歌、跳舞。还有的孩子干脆躺下睡觉——为了熬过 20 分钟！1 / 3 的孩子选择现在就吃一

块糖。实验者一走，1 秒钟内他们就把那块糖塞到嘴里了。

经 12 年的追踪，凡熬过 20 分钟的孩子（已是 16 岁了），都有较强的自制能力，自我肯定，充满信心，处理问题的能力，坚强，乐于接受挑战；而选择吃 1 块糖的孩子（也已 16 岁了），则表现为犹豫不定、多疑、妒忌、神经质、好惹是非、任性，顶不住挫折，自尊心易受伤害。

这种从小时候的自控、判断、自信的小实验中能预测出他长大后个性的效应，就叫糖果效应。

当然这只是一家之说，萨勒也未指出实马的样本大小，有多少被试孩子，他们的家教状况如何。

我认为 4 岁的测试不会绝对性地决定他以后的人格，4—16 岁期间，12 年的环境与教育会起更大的作用。但萨勒提出的这个效应还是颇有新意的。

## **27. 齐加尼克效应**

法国心理学家齐加尼克曾作过一次颇有意义的实验：他将自愿受试者分为两组，让他们去完成 20 项工作。其间，齐加尼克对一组受试者进行干预，使他们无法继续工作而未能完成任务，而对另一组则让他们顺利完成全部工作。实验得到不同的结果。虽然所有受试者接受任务时都显现一种紧张状态，但顺利完成任务者，紧张状态随之消失；而未能完成任务者，紧张状态持续存在，他们的思绪总是被那些

未能完成的工作所困扰，心理上的紧张压力难以消失。这种因工作压力所致心理上的紧张状态即被称为“齐加尼克效应”。

## **28.霍布森选择效应**

1631年，英国剑桥商人霍布森贩马时，把马匹放出来供顾客挑选，但附加一个条件只许挑选最靠近门边的那匹马。显然，加上这个条件实际上就等于不让挑选。对这种没有选择余地的所谓“选择”后人讥讽为“霍布森选择效应”。社会心理学家指出：谁如果陷入“霍布森选择效应”的困境，就不可能进行创造性的学习、生活和工作。道理很简单：好与坏、优与劣，都是在对比选择中产生的，只有拟定出一定数量和质量的方案对比选择、判断才有可能做到合理。如果一种判断只需要说“是”或“非”的话，这能算判断吗？只有在许多可供对比选择的反感中进行研究，并能够在对其了解的基础上进行判断，才算得上判断。因此，没有选择的余地就等于扼杀创造。

## **29.定势效应**

定势效应就是一种固定不变的态度，如小品“配角”中朱时茂说陈佩斯：“就你那模样，一看就是个反面角色……”然后说自己：“看我穿上这身衣服，起码也是个地下工作者呀……”这就是从长相产生

的定势效应。“疑人偷斧”也是这个道理，它是以逻辑推理的方式而得出的定势效应。在人际交往中要避免定势效应，用发展的、辩证的眼光去看人。而对于一个犯过错误或不被看重的人来说，要改变别人的定势效应，就要对自己的成绩或好事做适当宣传，在别人的心目中改变的、不好的定势效应，建立新的、好的定势效应。

### **30.得寸进尺效应**

美国社会心理学家弗里得曼做了一个有趣的实验：他让助手去访问一些家庭主妇，请求被访问者答应将一个小招牌挂在窗户上，她们答应了。过了半个月，实验者再次登门，要求将一个大招牌放在庭院内，这个牌子不仅大，而且很不美观。同时，实验者也向以前没有放过小招牌的家庭主妇提出同样的要求。结果前者有 55%的人同意，而后者只有不到 17%的人同意，前者比后者高 3 倍。后来人们把这种心理现象叫作“得寸进尺效应”。

### **31.破窗效应**

在教育中有着很重要的借鉴意义。如果一名学生因为成绩不好或有些不良的行为习惯，就给他贴上一个“差生”或“坏学生”的标签，那么人们就会带上有色眼镜看他，只要他犯了一点小错，就抓住不放，乱扣帽子，因为既然是破的东西，让他再破一些也无妨，所谓“墙倒

众人推”，说的也是这个意思。

### 32. 触摸的心理效应

心理学家弗尔德对早产儿进行过每天 45 分钟的抚摸实验。一般认为，早产儿应该生活在一个隔离的，犹如子宫般的环境中，抚摸只会给他们压力感，会有碍他们的生长。然而他对 20 个早产儿每天做 3 次、每次 15 分钟舒缓而有力的抚摸。10 天中，接受抚摸的婴儿比没有得到抚摸的婴儿平均重 47%，而且睡眠和灵敏性也都有很大改善。到第 8 个月末，他们的体质和智力有明显提高。最值得注意的是，接受抚摸的婴儿离开保育箱的时间比其他婴儿平均提前了 6 天。弗尔德说：“抚摸能有规律地刺激生长激素的分泌，进而促进消化吸收功能。”

### 33. 权威效应

美国心理学家们曾经做过一个实验：在给某大学心理学系的学生们讲课时，向学生介绍一位从外校请来的德语教师，说这位德语教师是从德国来的著名化学家。试验中这位“化学家”煞有其事拿出一个装有蒸馏水的瓶子，说这是他新发现的一种化学物质，有些气味，请在座的学生闻到气味时就举手，结果多数学生都举起了手。对于本

来没有气味的蒸馏水，为什么多数学生都认为有气味而举手呢？

这是因为有一种普遍存在的社会心理现象——“权威效应”。所谓“权威效应”，就是指说话的人如果地位高，有威信，受人敬重，则所说的话容易引起别人重视，并相信其正确性，即“人微言轻、人贵言重”。

### **34. 边际效应**

边际效应原是经济学上的概念，意思是一样的东西的价值同它满足的需要成正比，这就是雪中送炭之所以比锦上添花更令人感动的原因所在。

### **35. 投射效应**

是指在人际交往中，认知者形成对别人的印象时总是假设他人与自己有相同的倾向，即把自己的特性投射到其他人身上。所谓“以小人之心，度君子之腹”，反射的就是这种投射效应的一个侧面。

所谓超限效应是指刺激过多、过强或作用时间过久，从而引起心理极不耐烦或逆反的心理现象。转变后进生不是一劳永逸的，后进生的转化一般要经过醒悟、转变、反复、巩固、稳定的过程，而反复又是转变中的中心环节，甚至会出现几次较大的反复。这是因为这些学

生意志品质不够完善，自我约束能力还比较弱，面对后进生的反复，教师要特别谨慎，绝不能气馁和放弃教育，应有锲而不舍的精神，根据学生的不同的心理特点，不断调整教育方案，使后进生渡过反复关，更快地进步起来。在此过程中教师要防止“超限效应”的消极影响。因为有的教师面对后进生的反复，会失去教育的信心，过分责备后进生，在批评学生之后，会觉得意犹未尽，重复批评后进生，接着还是批评……这样一而再，再而三地重复同样的批评，使学生极不耐烦，讨厌至极。教师不能动辄采取“翻老账”、“揭老底”的做法，切忌再用陈谷子烂芝麻翻个没完没了的方法，那样会加重差生的精神负担，使他们丧失进步的信心，并容易造成师生感情上疏远。产生逆反心理，教师讲最多的道理，或要他们做这做那，往往会置之不理。从心理角度上讲，第一次挨批评时，学生的厌烦心理并不太大，但是在第二次，往往使厌烦度倍增，如果再来第三次、第四次……那么批评的累加效应就会更大，厌烦心理就会以几何级数增加，说不定因而演变成反抗心理，甚至达到不可收拾的地步。